



Fiche de paie et altercation avec un salarié

Par Zaynab

Bonjour,

Je travaille en boulangerie et

Alors voilà le 3 août 2024, un salarié m'as demander pourquoi je ne lui dit pas bonjour et chose à laquelle j'ai répondu que si mais avec du retard car il est derrière coté boulanger et moi coté vendeur, et que je me suis excuser s'il a mal prit mais cela arrive à tout le monde d'oublier de dire bonjour, suite à cela je lui ai demander à lui pourquoi il ne m'a jamais dit bonjour dans ce cas et c'est toujours à moi de le dire, il n'as pas accepter le reproche et ses emporter de façon très violente, chose à laquelle la responsable adjoint la défendu et a même rapporter aux autres que c'est moi qui a chercher. Suite à cela à la place d'envoyer un message au patron elle l'as envoyer à mon mari (religieusement) avec qui je travaille qui qualifiés mes pleures de gamineries et a dit « j'ai essayer de la calmer et n'as pas voulu rester » sachant que j'étais en pleure et elle m'a mit dehors et l'homme me criais dessus il fait 2metre et moi 1,60. Mais j'ai compris par la suite que c'est parceque il la drague.

Puis l'as appeler et lui a dit que je n'étais pas pro, que c'est grâce à elle que j'ai été recruté ect ect

Suite à sa j'ai envoyer un message d'explication détaillée au patron, au quel il a répondu qu'il ne voit pas de quoi je parle quelle explication?,

Il m'a revu mais m'as jamais parler de cette histoire.

Suite à sa mon mari a décidé d'aller voir l'homme pour lui demander pourquoi il lui dit pas bonjour et n'as pas voulu répondre et a été agressive et mon mari a filmer l'homme quand il voulais aller vers lui violemment en le traitant de PD PD (qui reste interdit) nous travaillons avec une personne homosexuel, au final quel est la politique de cette entreprise ? Et imaginons mon mari est homosexuel, il doit le prendre comment ? et 2 jours après il a été mise à pied à titre conservatoire et l'homme en question a eu un avertissement.

Suite à sa c'etait trop pour moi je me suis mise en arrêt, et il y'a quelque jours jai récupérer ma fiche de paie et j'ai constaté qu'il a qualifier mes congés payés en absences et m'as déduit environ 500 euro, et en voyant cela j'ai décider de regarder la fiche de paye de juillet et j'ai remarquer une erreur sur les taux de majoration d'heures supplémentaires qui sont de 10 et 25% au lieu de 25 et 35% étant donnée que j'ai signer un avenant pour un temps plein.

J'ai envoyer un message ce mardi à mon patron, pour lui faire part de ce soucis de fiche de paie et m'as répondu qu'il reviendra vers moi et en profite pour me demander pourquoi je ne suis pas venu lundi et mardi au travail, chose laquelle j'ai répondu que j'ai parler avec la responsable en juillet où je lui disais qu'elle me compte à temps plein jusqu'au 1 et décembre car je reprend l'école le 3 septembre, mais l'information n'as pas été remontée et ma donc proposer de signer un avenant de 14h par semaine et je lui ai dit que je réfléchirais en lui donnais une réponse pour vendredi aujourd'hui.

Sauf que je n'ai aucune envie d'y aller, tous ses histoires m'angoisse, et il n'as pas été reglo sur le fait qu'il n'as jamais fait son job à venir me parler de la personne qui m'a agresser, aucun soutien, et le fait que mes fiche de paie sont fausses et j'ai besoin de mon argent j'ai des charges et je suis étudiante j'ai un loyer et l'école à payer. Et je voulais savoir s'il était possible de réalisée une mise en demeure avec un délai de 5-7 jours afin de rectifier mes fiche de paie et de me payer et de conserver le droit de ne pas aller au travail tant que les soucis ce sont pas réglés ?

Merci d'avance pour vos réponses

Par kang74

Bonjour

Votre contrat vous oblige à aller au travail sauf à justifier d'un arret de travail .

Vous devez venir tel que défini par l'employeur .

Si vous êtes absence sans justificatifs vous êtes en absences injustifiées .

Pour le reste, je ne comprends pas bien cette histoire de majoration, vous semblez être à temps partiel mais à plein temps par avenant ?

Vous avez fait combien d'heures/semaine (sachant que suivant la convention collective les heures sup ne sont pas

forcément au mois)

C'est normal de qualifier vos congés en absences , ce sont des absences : il y a donc sur votre fiche de paie une période d'absences en négatif, et une indemnité de congés payés en positif .

Concretement ce sont des absences qui n'ont aucun impact sur votre paie .

Merci de faire la chronologie de vos contrats avec les heures : vous ne pouvez pas imposer de changer votre contrat en plus ou moins à votre employeur (proposer oui)

L'histoire avec votre mari qui travaille d'après ce que j'ai compris dans la même entreprise doit être complètement dissociée de la votre .

Filmer une personne est interdit surtout quand votre mari s permet de faire des réflexions à son employeur sur son impolitesse, à moins que la fonction de votre mari soit de lui faire de telles réflexions .

Voilà ce que je peux vous dire par rapport à ce que j'en ai compris, j'avoue que vous êtes loin d'être clair, vous travaillez POUR votre mari mais celui ci semble salarié, et cette histoire de focaliser sur un bonjour pour crier, pleurer ou agresser, j'ai vraiment du mal à comprendre ...

Par Zaynab

Oui j'ai signer un contrat à temps partiel mais depuis le 1er juillet je suis à temps plein, et pour le mois de juillet j'ai effectuer des heures supplémentaires qui ont été majorée à 10 et 25%; et pour le mois d'août mes congés payés de juillet et août (6-7 jours)ont été qualifiés d'absence tout court, il a déduit de ma paye la somme de ses jours sans les qualifiés de congés payés en positif.

Je travaille dans la même entreprise que mon mari.

Je peux lui envoyer une mise en demeure pour ses raisons en + du fait qu'il n'as jamais prêter attention à mon message qui expliquais le soucis que j'ai eu avec un collègue qui m'a agresser.

Par kang74

Pourriez vous donc me donner vos horaires pour ce passage à temps plein , que je comprenne et verifie cette histoire de majoration .

Je n'ai pas compris si vous aviez un avenant pour ce passage à temps plein ou pas .

Les congés ont été posés, validés ?

Vous travaillez depuis quand ici?Et votre mari ?

Vous faites bien ce que vous voulez , mais un écrit mal formulé laisse des traces, et peut être ce qu'attend votre employeur pour vous sanctionner de choses et d'autres , comme pour sanctionner l'autre salarié

Par Zaynab

Je suis en 35h par semaine, les congés étais en juillet, validée et déjà prit, j'ai des messages avec la responsable ou elle me confirme ceci.

Et je fais des études en comptabilité, quand t'es à temps partiel, t'es majoration sont de 10% et 25%

Et à temps plein c'est à 25% jusqu'à la 8h heure ensuite c'est 50%

Et moi étant en 35 h par semaine donc en 151,67 le mois, mes heures supplémentaire doivent être majorées de 25 et 50% au lieu de 10% et 25%.

Je compte lui dire exactement :

Objet : Mise en demeure de rectification de fiche de paie et réponse à mes préoccupations

Monsieur,

Par la présente, je me permets de vous mettre en demeure de régulariser une situation qui me cause un préjudice certain, tant sur le plan financier que sur le plan psychologique.

1.Rectification de ma fiche de paie

Le 2 septembre j'ai constaté une erreur sur ma fiche de paie du mois d'août et j'ai dû vérifier celle de juillet afin de ne pas passer à coter d'une éventuelle erreur. Cette erreur n'a toujours pas été corrigée. En vertu de l'article L3243-1 du Code du travail, je vous mets en demeure de procéder à la régularisation de ma fiche de paie dans un délai de 7 jours à compter de la réception de cette lettre.

2. Absence de réponse à mes préoccupations concernant un incident en date du 4 août

Le 4 août 2024 , je vous ai envoyé un message pour vous informer d'un incident survenu le 3 août 2023, lors de ma cinquième matinée de travail. Ce message contenait des informations importantes concernant mon bien-être au travail et des comportements que j'ai jugés inappropriés. À ce jour, je n'ai reçu aucune réponse de votre part. Il est de votre responsabilité en tant qu'employeur de veiller à la sécurité et au bien-être de vos employés, conformément aux articles L4121-1 et suivants du Code du travail.

Je vous mets donc en demeure de me fournir une réponse écrite et de prendre des mesures pour remédier à cette situation, dans un délai de 7 jours à compter de la réception de cette lettre.

En l'absence de régularisation dans ce délai, je me réserve le droit de suspendre ma prestation de travail jusqu'à ce que la situation soit corrigée, tout en restant disponible pour une reprise immédiate une fois le problème résolu. De plus, je me réserve la possibilité d'entreprendre toute action légale nécessaire pour faire valoir mes droits.

Dans le cas où vous ne répondriez pas à cette mise en demeure dans les délais impartis, je me verrai contrainte de saisir les juridictions compétentes afin de faire valoir mes droits.

Je vous remercie de l'attention que vous porterez à ce courrier et reste dans l'attente de votre retour.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Ou seulement sans le 2 eme point.

Et avant ceci j'ai envoyer ce mardi ce message :

Je me permets de te contacter au sujet de mes fiches de paie. J'ai remarqué quelques erreurs concernant les taux majorés sur celle de juillet. Normalement, ils devraient être de 25 % et 50 % puisque j'étais à temps plein.

Cependant, ma fiche de paie indique des taux de 10 % et 25 %.

Concernant le mois d'août :

- Il est noté que j'étais absente du 22 au 23 juillet inclus, ainsi que du 25 au 26 août inclus, alors que la responsable m'avait notée en congés payés.

- Pour la période du 03/08 au 06/08: j'étais en arrêt maladie du

03/08 au 05/08. Ensuite, j'étais en repos le 06/08, et j'ai eu deux jours de congés payés du 08/09 du 09/08 inclus.

Merci d'avance pour la correction de ces erreurs.

Cordialement.

Il m'a dit qu'il va revenir vers moi mais j'ai rien eu depuis, et demain je suis sencer travailler, soit je me met en arrêt soit mise en demeure soit démission,

Si je démissionne je pourrais toujours récupérer l'argent qu'il me doit ?

Par kang74

Je sais qu'un plein temps c'est 35h par semaine : que vous soyez amené à faire plus de 151,67 dans le mois (qui est l'horaire moyen) c'est normal .

Vous dites avoir fait des heures supplémentaires : Donc quelles sont les horaires que vous avez fait sur Juillet ou Aout, exactement ?

Les congés, les fériés,et les arrêts de travail ne compte pas en heures .

Je vous demande aussi,depuis quand vous êtes en poste ?

Les congés peuvent être posés et validés par l'employeur, il faut quand même qu'ils soient payés et bien décomptés ; du premier jour de congé jusqu'à la date de reprise .

Dans le courrier il faut justement détailler l'erreur et donner le cadre légal de ces erreurs : je ne sais pas au nom de quoi vous avez des heures sup, vous ne donnez pas vos horaires , et je ne sais pas si vous aviez droit à des congés payés de par votre ancienneté .

Après il serait vraiment utile de voir vos fiches de paie vu comme vous avez posé vos congés, vu que vous parlez d'arret maladie .

Et congés et maladie change la donne aussi pour les heures supplémentaires ...

En démissionnant sans faire votre préavis, ce serait vous qui lui devrez de l'argent .

Je n'ai pas compris qu'en plus vous soyez malade ...

Envoyez votre mise en demeure en incluant le détail si vous le souhaitez, si effectivement vous n'avez pas besoin de travailler démissionnez de façon propre .

Par Zaynab

J'ai de quoi prouver mes heures supplémentaires, mes heures variés soit le matin soit l'après midi et il arrivent que je remplace un collègue le jour de mon repos et je fait des heures supplémentaires du coup.

Une démission + une mise en demeure, et démission pour faute de l'employeur, j'ai acquis 7,5 jours de congés payés et ils n'as rien compter.

Par kang74

Faites ce que vous voulez, je n'ai pas les réponses précises à mes questions donc ne peut vous aider .

Seul un juge peut décider que l'employeur a fait une faute, et comme moi, il voudra vérifier en ayant des faits précis .

Par Zaynab

Sincèrement, j'ai besoin de réponse direct, le fait de déballé mes heures de juillet et août vont rien changer, Je fait du 35h par semaine soit 7 h par jours et il arrive que je travaille un jour en plus quand il n'y a pas de collègue et je remplace dont cest des heures supplémentaires.

Les congés payés ont été validée par la responsable, j'ai été embauchée le 31/05 et à l'heure actuelle j'ai 7,5 jour de CP que j'ai prit mais qui ont pas été décompté, ils les a compter en heure d'absence.

Si on compte en heure, sa dépend chaque entreprise, certains en heures et d'autre en jours.

Je vous dit que c'est au nom de la responsable qui a proposer de me poser des congés payés, je vous dit que je suis étudiante en comptabilité, je sais lire une fiche de paie.

POUR JUILLET : le soucis est le taux majorée qui a été appliquer qu'il doit changer

Pour AOUT: j'ai vu apparaît les sois disant absences que j'ai eu en juillet et août sachant que c'est des congés payés.

Et juste avant j'ai envoyer quelque fait sur les horaires en détaillant

C'est pour cela je demande si je peux faire une démission avec faute de l'employer? Et en même temps une mise en demeure pour les fait que j'ai épelé juste avant

Par kang74

Si on compte en heure, sa dépend chaque entreprise, certains en heures et d'autre en jours.

Jamais en heure : cela n'existe pas des heures de congés payés et ce ne sont pas des heures de travail effectif .

Au 1 er Juillet vous aviez 2.5 jours de CP vu que vous avez commencé le 31 Mai .

Faire un jour en plus ne donne pas obligatoirement une majoration pour heures sup puisque les jours fériés, les vacances, les arrêts maladie ne se comptent pas en heures de travail effectif .

Et les majorations dépendent du total du nombre d'heures travaillées dans la semaine .

Pour être majorées de 50% il faut que vous travaillez 44h et plus dans la semaine .

Un jour de repos n'existe que s'il y a une semaine de travail .

Cela n'existe pas faire une démission pour faute de l'employeur : je pense que vous parlez d'une prise d'acte, qui nécessite que vous saisissez le conseil des prud'hommes pour qu'ils décident si oui ou non votre employeur est en faute suffisamment grave pour que tout maintien dans l'entreprise soit impossible pour vous .

Si les juges estiment que non , ce sera vu comme une démission (= pas de chômage) et l'employeur peut demander à ce que lui payer une indemnité compensatrice de préavis, puisque vous ne l'avez pas effectué .

Ce pourquoi je vous demande des précisions , que le juge voudra , parce qu'une prise d'acte cela peut vous couter de l'argent .

Donc oui , vous pouvez faire une prise d'acte, vous DEVEZ dans le même temps saisir le conseil des prud'hommes , et c'est le juge qui décidera qui doit quoi à qui .

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24409 [url]

Par Zaynab

Ou simplement une mise en demeure?

Ma fiche de paie de juillet:	Heure.	Taux.	Montant
Salaire de base mensuel.	151,67.		2000

H. Complémentaires à 10%.	1,40.	14,506.	20,31
H. Complémentaires à 25%.	12,60	16,484.	207,70
Majoration dimanche.	28.	2,637.	73,84
Majoration jour férié.	7.	13,187.	92,31
Majoration nuit.	4,5.	3,296.	14,83

Pour août :

	Heure.	Taux.	Montant
Salaire de base mensuel.	151,67.		2000
Majoration dimanche.	21	2.637.	55,38
Majoration jour férié.	7.	13,187.	92,31
Majoration nuit.	4.	3,296.	13,18
Déduction absence (Hrs).	56.	12,422.	-695,63
Du 22/07/2024 au 23/07/2024 inclus			
Du 25/07/2024 au 26/07/2024 inclus			
Du 03/08/2024 au 06/08/2024 inclus			
Du 09/08/2024 au 09/08/2024 inclus			
Et tout en bas y a écrit solde congés 7,5			

Et voici le soucis

Certains certains j'étais en congés payés

Je suis actuellement étudiante donc j'ai pas besoin du chômage,

De plus il n'as jamais prêter attention au message que je lui ai envoyé à propos d'un collègue qui m'a agresse, ni le fait que la responsable adjoint va voir tout mes collègues pour dire des menseonges et qualifie mes pleure en gamineries et me rabaisse au près d'un autre collègue au téléphone pour dire que j'ai été embauchée grâce à elle.

Je pose une mise en demeure

Ou seulement une démission sans me prendre la tête au final mais qu'il faut qu'il me doit de l'argent

Par kang74

L'employeur a 3 ans pour rectifier une erreur .

A priori pour Juillet, il n'a pas pris en compte les absences pour congé qu'il rectifie sur le mois d'aout : ce pourquoi vous voyez beaucoup d'absences sur ce mois.

D'un autre coté, vu qu'au 1er Juillet vous n'aviez que 2.5 jours de congé à poser et 4 jours d'absence ce mois, y aurait eu déjà anomalie .

Enfin si rectification, on comptera bien tous les jours du début de vos congés à la reprise .

Pour le mois d'Aout, il y a les 3 jours de maladie (pas payés donc) et il ne vous compte qu'un seul jour d'absence le 09/08

A la fin du mois D'aout, si vous n'aviez pas pris de jour de congé , vous auriez effectivement 7.5 jours de congé .

Puisqu'ils n'ont pas été comptés, ils vous seront payés à un moment ou un autre .

Si vous avez les justificatifs de la pose et de la validation de vos jours de congé, et l'avis de reception de l'arrêt de travail, pas de souci , sauf pour juillet: on ne pas vous payer 4 jours si vous n'en aviez que 2.5 à poser .

Je vous ai demandé vos horaires sinon absolument impossible de verifier pour vos majorations .

Pour le reste par rapport aux elements que j'ai je vois qu'en Juillet vous étiez considérée à plein temps (heure + base) , donc je ne vois pas bien pourquoi il y a une majoration pour les heures complémentaire (10%) : soit vous avez fait plus de 35h soit pas .

Si plus de 42h effectuées effectivement majoration de 50%

Attention aux majorations : je vois que vous faites des heures de nuit, de dimanche ou de férié : il n'y a pas de majoration de majoration dans ce cadre.

Je ne peux pas non plus, sans vos horaires et jours ,savoir s'il a bien comptabilisé vos jours de CP : je rappelle qu'on le compte jusqu'au jour de reprise, quelque soit la façon dont il était prévu que vous travaillez .

Après, oui, vos CP seront payés à la démission .

Pour vos deux options , le problème reste le préavis : s'il n'est pas effectué, c'est vous qui devrez une indemnité

compensatrice à votre employeur dans tous les cas .

Il est possible qu'il soit d'accord pour une démission avec dispense de préavis et vos 7.5 jours de CP seront payés .
Peut être que commencer par une telle négociation vous serait plus favorable qu'une prise d'acte à l'issue très incertaine .

Par Zaynab

Oui j'ai bien tout les justificatif, message avec la responsable , le planning ou c'est noté que je suis en congés, mon absence en arrêt maladie de 3 jour du 3 au 5 août inclus.
Et pour juillet c'est la responsable qui m'a proposer donc j'ai accepter les congés payés

Je voulais lui envoyer cette lettre :

Objet : Mise en demeure pour régularisation de salaire et prise en compte de mes plaintes

Monsieur,

Je me permets de vous adresser ce courrier en tant que mise en demeure afin d'attirer votre attention sur plusieurs manquements graves relatifs à ma situation au sein de votre entreprise.

J'ai constaté des erreurs persistantes sur mes fiches de paie, notamment en ce qui concerne les taux majorés. Par exemple, sur ma fiche de paie de juillet, les taux majorés appliqués sont de 10 % et 25 %, alors qu'ils auraient dû être de 25 % et 50 % compte tenu de mon statut à temps plein.

En outre, des erreurs similaires ont été observées pour le mois d'août. Voici les détails des erreurs relevées :

Pour juillet :

? Il est noté que j'étais absente du 22 au 23 juillet inclus, ainsi que du 25 au 26 juillet inclus.

Cependant,, la responsable, m'avait notée en congés payés pour ces périodes

Pour août:

? Du 03 août au 05 août: J'ai été en arrêt maladie en raison de l'incident survenu avec

Sannoussy. Le 06 août, j'étais en repos.

? Le 09 août: J'étais en congé payé du 08 août au 09 août inclus, mais cette période n'a pas été correctement enregistrée.

Ces erreurs ont conduit à des calculs incorrects de mes rémunérations, et je demande leur correction immédiate.

Prise en compte de mes plaintes concernant le climat de travail :

Le 4 août 2024, je vous ai adressé un message détaillant les circonstances troublantes d'un incident survenu le 3 août. Malgré la gravité des faits exposés, je n'ai reçu aucune réponse significative de votre part et mes préoccupations n'ont pas été traitées jusqu'à ce jour. La situation demeure donc inchangée et continue d'affecter gravement mon bien-être au travail. De plus, ma responsable adjointe a qualifié cet incident de « gamineries » et a diffusé auprès de mes collègues des informations biaisées, affirmant que j'étais à l'origine du problème. Ce comportement a contribué à créer un climat de travail hostile et préjudiciable pour moi. À la suite des agissements de ma responsable adjointe, j'ai ressenti un certain i ement de la part de mes collègues.

Je vous mets donc en demeure de procéder à la régularisation immédiate de mes fiches de paie et de prendre les mesures nécessaires pour assurer un environnement de travail respectueux et sécurisant. À défaut de réponse et de correction dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la présente, je me verrai dans l'obligation de faire valoir mes droits devant les juridictions compétentes.

Je souhaite également attirer votre attention sur le fait que, étant étudiante, cette situation me cause des difficultés financières considérables. Les erreurs de paie et le climat de travail actuel aggravent ma situation financière, déjà précarisée par mes études.

Je vous informe également que, compte tenu de la gravité de la situation, je ne me présenterai pas sur mon lieu de travail tant que les problèmes soulevés dans cette mise en demeure ne seront pas résolus de manière satisfaisante. Cette décision est motivée par la nécessité de préserver ma santé mentale et mon bien-être, gravement affectés par les manquements de votre part.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Monsieur ARSAC, l'expression de mes salutations distinguées.

Mais sa reste préférable une démission? Je suis étudiante comment je peux réaliser le préavis? Es ce que cela peut être une excuse? Car j'ai une phobie du travail, l'atmosphère est tendu.

Lui envoyer un message pour lui dire au final voilà la charge du travail lier à mes études est élevée et que je ne pourrai finalement pas continuer le travail même le week end?

Par kang74

Je vous informe également que, compte tenu de la gravité de la situation, je ne me présenterai pas sur mon lieu de travail tant que les problèmes soulevés dans cette mise en demeure ne seront pas résolus de manière satisfaisante. Cette décision est motivée par la nécessité de préserver ma santé mentale et mon bien-être, gravement affectés par les manquements de votre part

Vous l'informez que vous voulez volontairement vous mettre en absence injustifiée, le tout par écrit : vous n'avez pas le droit de faire cela.

Pour le reste, je vous ai répondu, va falloir avoir des justificatifs calculés pour les majorations (exemple cette semaine j'ai travaillé lundi de telle heure à telle heure etc les autres jours , ce qui fait 43 h donc majoration pas bien calculées) : ce n'est pas votre statut à temps plein qui change quoi que ce soit ce sont les nombre d'heures effectuées sur la semaine : personnellement je pense que la rectification de l'erreur serait en votre défaveur en vous comptant des heures complémentaires que vous n'avez plus à temps plein .

Y a pas d'excuse à ne pas faire de préavis, il y a la possibilité que votre employeur soit d'accord pour vous faire une fleur et que vous ne l'effectuez pas s'il le veut .